



Pohjois-Savon osaajatarpeet ja yhteistyö

Millaisia osaajatarpeita Pohjois-Savossa on ja millaista yhteistyötä osaajien houkuttelussa tulisi tehdä alueella?

Männikkömetsä Oy – 2025

(Työn tilaaja: Talent First)

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. POHJOIS-SAVON VÄESTÖ, TOIMIALARAKENNE JA OSAAJATILANNE	4
3. METODOLOGIA JA AINEISTO	5
3.1 Tutkimusmenetelmät	5
3.2 Käytetyt aineistot	5
4. SELVITYKSEN TULOKSET	7
4.1 Pohjois-Savon yritysten osaajatarpeet	7
4.2 Pohjois-Savon rekrytointihaasteet ja niiden ratkaisut	9
4.3 Alueellinen yhteistyö osaajien houkuttelemiseksi	14
5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	17
6. LÄHTEET	19

1. Johdanto

Selvityksessä etsitään vastauksia aineiston avulla kolmeen tutkimuskysymykseen:

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia ovat Pohjois-Savon yritysten osaajatarpeet?
2. Mitkä ovat suurimmat haasteet osaajien rekrytoinnissa alueella ja miten niihin on vastattu?
3. Ovatko yritykset kiinnostuneita tekemään alueellista yhteistyötä osaajien houkuttelemiseksi alueelle ja millaista sen tulisi olla?

Selvitys kokoaa aineistoa useista Pohjois-Savossa tehdyistä haastattelu- ja kyselytutkimuksista, joihin yritykset ovat osallistuneet viimeisen kahden vuoden aikana. Osana erilaisia tutkimuksia on toteutettu yli 60 haastattelua alueen yrityksille ja elinkeinoelämän toimijoille. Lisäksi käytettyihin kyselytutkimuksiin on tullut satoja vastauksia alueen yrityksiltä. Tämä selvitys on toteutettu osana Talent First -hanketta.

Selvitys on laadittu kevättalvella 2025, mikä on tärkeää ymmärtää osana selvityksen kontekstia. Suurin osa aineistosta on kerätty taas vuoden 2024 aikana, jolloin esimerkiksi kauppasodan uhasta ei ole ollut tietoa. Heikon taloussuhdanteen takia yritysten osaajatarpeet ovat olleet vähäisiä Pohjois-Savossa, ja vuonna 2024 uutiset ovat koskeneet lähinnä konkurssveja ja lomautuksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024). Selvityksen tulokset nojaavat vahvasti ennusteisiin tulevasta talouskasvusta ja sen myötä syntyvästä osaajatarpeen kasvusta Pohjois-Savossa. Tämän selvityksen tekoaikana haastatteluissa nostettiin esille, että parempia merkkejä on ilmassa. Toisaalta osa haastateltavista nosti myös huolia mahdollisen kauppasodan vaikutuksista Yhdysvaltojen ja Euroopan välillä omaan toimintaansa.

Tulevaisuuden alueelliseen yhteistyöhön mielenkiintoa tuo julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtäminen kunnille vuoden 2025 alussa. Pohjois-Savossa työllisyyspalvelut ovat jakautuneet kolmelle eri työllisyysalueelle (Keski-Savo, Kuopio ja Ylä-Savo). Kolme erillistä työllisyysaluetta kuvaa myös hyvin alueellista jakautumista kolmeen keskukseseen.

2. Pohjois-Savon väestö, toimialarakenne ja osaajatilanne

MDI:n laatima Pohjois-Savon työvoimatarpeen määrällinen ennakkointi vuosille 2022–2040 tarjoaa ennusteen Pohjois-Savon tulevista osaajatarpeista väestöennusteeseen pohjautuen. Ennusteen mukaan Pohjois-Savon työikäinen väestö tulee vähenemään merkittävästi vuoteen 2040 mennessä, mikä johtuu pääasiassa suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisestä. Tämä kehitys asettaa haasteita työvoiman saatavuudelle ja korostaa tarvetta houkutella uusia osaajia alueelle. Ennusteen perusteella työikäinen väki vähenee kaikissa muissa seutukunnissa paitsi Kuopion seudulla. Maakunnan sisällä väestön, työvoiman ja työpaikkojen kehitys vaikuttaakin olevan erittäin polarisoitunutta. (MDI 2022) Väestön vähenemisen viesti onkin mennyt perille hyvin vahvasti kaikkialla maakunnassa ja toistuu kaikissa haastatteluissa niin yrittäjien kuin julkisen sektorin toimijoiden puheessa.

Tilastokeskuksen ennakkotietojen mukaan vuonna 2024 Pohjois-Savon väestö kasvoi 633 asukkaalla. Väestönkasvu johtuu pääasiassa maahanmuutosta, joka on ollut voimakasta. Vuosina 2024 ja 2023 nettomaahanmuutto oli noin 2000 henkilöä, mikä on huomattava kasvu verrattuna vuosien 2020–2022 noin 900–500 henkilöön¹ Väestönkasvu on ollut MDI:n ennustetta positiivisempaa tähän asti. Kasvu on kuitenkin alueellista ja keskittyy erityisesti Kuopion alueelle, kun taas pienemmillä paikkakunnilla väestö vähenee.

Tässä selvityksessä tarkastellaan osaajatarpeita ja keinoja sekä maantieteellisesti että toimialoittain. Pohjois-Savon liitto on määritellyt alueelle seitsemän kärkialaa, joiden kautta osaajatarpeita tarkastellaan myös tässä selvityksessä. Erityisesti käsitellään kone- ja energiateknologian, metsätalouden, matkailun ja elintarvikealan näkemyksiä, joita selvitettiin EIPS-hankkeen haastatteluaineistossa.

Pohjois-Savon liiton määrittelemät kärkitoimiala ovat seuraavat:

- Kone- ja energiateknologia
- Metsäteollisuus
- Matkailu
- Elintarvikkeet
- Hyvinvointiteknologia
- Älykäs vesijärjestelmä
- Biojalostus (Pohjois-Savon liitto 2021.)

Näiden toimialojen lisäksi on huomioitava, että esimerkiksi Keskuskauppakamarin näkemyksen mukaan Pohjois-Savon elinkeinorakenteessa merkittäviä tekijöitä ovat myös seuraavat toimialat: rakentaminen, kaivosteollisuus, kauppa- ja palvelut, puolustus ja ICT. (Kauppakamari 2024) Lisäksi sote-ala on alueella merkittävä toimiala, jossa esimerkiksi Pohjois-Savon hyvinvointiala ja alueen yrittäjät tarvitsevat runsaasti työvoimaa.

¹ <https://www.epressi.com/tiedotteet/kaupungit-ja-kunnat/ennakkotietojen-mukaan-pohjois-savon-vaestonkasvu-jatkui-vuonna-2024.html>

3. Metodologia ja aineisto

3.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä selvitys perustuu monimenetelmälliseen lähestymistapaan, jossa hyödynnettiin sekä laadullisia että määrällisiä aineistoja. Aineistot perustuvat suurelta osin aiemmin julkaistuihin selvityksiin, mutta tätä selvitystä varten on toteutettu myös neljä haastattelua. Keskeiset tutkimusmenetelmät olivat:

- **Haastattelut:** Haastatteluja Pohjois-Savon yritysten sekä muiden sidosryhmien edustajien kanssa työvoiman saatavuuteen, rekrytointihaasteisiin ja ratkaisuihin liittyen.
- **Kyselytutkimukset:** Määrällistä tietoa osaajapulasta, rekrytointitarpeista ja yritysten käyttämistä strategioista työvoiman saatavuuden varmistamiseksi.
- **Dokumenttianalyysi:** Julkisten ja yksityisten toimijoiden selvityksiä, jotka tarjoavat taustatietoa työmarkkinoiden kehityksestä Pohjois-Savossa.

3.2 Käytetyt aineistot

Alla on listattu tässä selvityksessä hyödynnetyt aineistot, joiden avulla on muodostettu kokonaiskuva Pohjois-Savon elinkeinoelämän toimijoiden osaajatarpeista, rekrytointikäytännöistä sekä kehitysehdotuksista alueelliseen yhteistyöhön liittyen.

1. Selvityksen oma haastatteluaineisto (Männikkömettä Oy, 2025)

Kevään 2025 aikana haastateltiin yhteensä seitsemää henkilöä yrityksistä, elinvoimayhtiöistä ja elinkeinoelämän organisaatioista. Haastattelut täydensivät muuta aineistoa sekä kokosivat erityisesti tietoa yritysten näkemyksistä alueellista yhteistyötä kohtaan.

2. EIPS-hankkeen toteuttamat haastattelut: työvoimaan kohdistuvat käytännöt-osion tiivistelmä (Pohjois-Savon liitto, 2023–2024)

Haastatteluaineisto, joka on kerätty Pohjois-Savon suurimmilta työnantajilta sekä keskeisiltä tutkimus-, kehitys- ja innovaatio (TKI) -toimijoilta Ennakoinnin integraatio Pohjois-Savossa (EIPS) -hankkeen aikana. Haastatteluaineistossa tarkastellaan alueen osaajapulaa, rekrytointihaasteita ja yritysten käyttämiä ratkaisuja työvoiman saatavuuden parantamiseksi.

3. Selvitys ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista (Kehitysyhtiö SavoGrow, 2024)

SavoGrow-hankkeen selvitys ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista perustuu 21 puhelinhaastatteluun, jotka tehtiin kesäkuussa 2024. Haastateltavina oli työnantajia eri toimialoilta, kuten alkutuotannosta, elintarvikealalta, hoiva-alalta, metsäalalta sekä metalli- ja konealalta. Mukana oli niin suuria yrityksiä, joilla oli jo kokemusta kansainvälisistä rekrytoinneista, kuin myös pieniä yrityksiä, joilla oli palkattuna vain muutamia ulkomaisia työntekijöitä. Lisäksi joukossa oli kuntatyönantaja, seurakunta ja osuuskunta. Tulosten perusteella raporttiin laadittiin suosituksia ja hyviä käytäntöjä kansainväliseen rekrytointiin ja perehdytykseen.

4. Osaajakysely (Keskuskauppakamari, 2024)

Osaajakysely 2024 on tilastollinen analyysi, joka kartoittaa yritysten rekrytointitarpeita, osaajapulaa ja käytettyjä keinoja työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Kysely toteutettiin valtakunnallisesti, ja siihen vastasi 986 yritystä, joista 33 oli Kuopiosta. Kuopiosta vastanneet yritykset edustavat eri kokoluokkia mikroyrityksistä (liikevaihto alle 2M€) suuryrityksiin (liikevaihto yli 50M€). Kysely antaa laajan näkemyksen osaajatarpeista sekä alueellisista eroista rekrytoinnin haasteissa ja yritysten käyttämissä ratkaisuissa.

5. TKI-investointiselvitys (Pohjois-Savon kauppakamari, 2025)

Selvitys tarkastelee Pohjois-Savon toimialojen tilannetta ja tulevia investointeja. Selvitys perustuu julkisiin lähteisiin, haastatteluihin ja sähköiseen kyselyyn, johon vastasi 105 henkilöä. Näistä 85 oli yritysedustajia ja loput elinkeinoelämän ja TKI-palvelujen sidosryhmiä. Selvitys tuo esiin erityisesti teknologia- ja terveysteknologian investointitarpeet sekä yritysten näkemykset osaajatarpeista ja rekrytoinnin kehityskohdista.

6. Savon Yrittäjien jäsenkysely (Savon yrittäjät, 2024)

Savon Yrittäjien jäsenkysely selvittää jäsenyritysten näkemyksiä alueellisesta yhteistyöstä ja elinkeinotoiminnan kehittamisestä. Kyselyssä kartoitetaan myös yritysten näkemyksiä työvoiman saatavuudesta, rekrytointikanavista ja osaajien houkuttelusta alueelle. Tulokset tarjoavat pk-yritysten näkökulman siihen, millaisia haasteita ne kohtaavat rekrytoinnissa ja mitä kehitystoimia ne toivovat.

7. Yrityskysely työllisyyspalveluiden palveluista yrityksille (Kuopion työllisyyspalvelut, 2024)

Syyskuussa 2024 toteutettu kysely Kuopion työllisyysalueen 11 kunnan yrityksille selvitty yritysten tyytyväisyyttä heidän tarjoamiin palveluihin sekä yritysten toiveista työllisyyspalveluille. Kyselyyn vastasi yhteensä 52 yritystä.

8. Yrityspulssi-kyselyt (Yhdessä osaamisverkosto, 2024)

Yrityspulssi-kyselyt toteutetaan säännöllisesti Ylä-Savon alueella, ja ne analysoivat yritysten näkemyksiä liiketoiminnan tilasta, rekrytoinnista ja koulutusyhteistyöstä. Kyselyt tarjoavat ajankohtaista tietoa yritysten työvoimatarpeista ja siitä, miten rekrytointitilanne kehittyy eri toimialoilla. Tulokset auttavat tunnistamaan, millaisia ratkaisuja yritykset ovat jo käyttäneet ja millaista tukea ne tarvitsevat tulevaisuudessa.

9. Talent First -yhteistoimintamallin haastattelut (Männikkömettä Oy, 2024)

Vuoden 2024 alussa tehtiin yhteensä 21 haastattelua yrityksille, oppilaitoksille, kunnille sekä niiden elinvoimayhtiöille sekä hanketoimijoille, joissa selvitettiin organisaatioiden näkemyksiä osaajien veto- ja pitovoiman haasteista ja millaista alueellista yhteistyötä niiden ratkaisemiseksi tulisi tehdä. Haastattelut toteutti Männikkömettä Oy.

4. Selvityksen tulokset

4.1 Pohjois-Savon yritysten osaajatarpeet

Työllisyysaste maakunnassa vuonna 2024 oli 72,2 %, joka on kaksi prosenttia pienempi kuin vuonna 2023. Työttömien työnhakijoiden määrä on hienoisessa nousussa ja oli elokuussa 2024 yhteensä 10,3 %, joka oli noin prosentin korkeampi kuin edellisenä vuonna. Tällä hetkellä tilastojen mukaan työvoiman kysyntä onkin heikkoa Pohjois-Savossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Keskipitkällä aikavälillä osaajapula on kyselyiden ja haastatteluiden perusteella kuitenkin ongelma niin Pohjois-Savossa kuin valtakunnallisellakin tasolla. Elinkeinoministeriö ennustaa työttömyyden vähentyvän ja elinkeinoelämän piristymistä kaikilla Pohjois-Savon alueilla seuraavien 12 kuukauden aikana (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024). Esimerkiksi osaajakyselyn perusteella 59 % yrityksistä kokee valtakunnallisesti, että osaajapula rajoittaa kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Kuopiolaisista vastaajista 67 prosenttia kokee osaajapulaa rajoittavan kasvua, joten tämän perusteella ongelma näyttäytyy suurempana Pohjois-Savossa kuin Suomessa keskimäärin. Erityisesti pk-yritykset kärsivät ammattiosaajien puutteesta, kun taas suuryritykset kamppailevat korkeakoulutettujen rekrytoinnissa. Savon yrittäjien työnantajayrittäjä jäsenistä jatkuvasta työvoimapulasta raportoi 10 % ja ajoittaisesta 27 % vastaajista. Pientä lukua selittää se, että vastaajissa on runsaasti mikroyrityksiä, joille osaajapula ei näyttäydy samanlaisena ongelmana kuin suuremmille yrityksille. Kyselyssä näkyy myös se, että työvoimapula on pahempi maakunnassa yleisesti verrattuna Kuopioon. (taulukko 1.) Rakennus- ja palvelualoilla on erityisen vakava osaajapula, mutta myös teollisuudessa ja kaupan alalla on merkittäviä rekrytointihaasteita. (Keskuskauppakamarin osaajakysely 2024; Savon yrittäjät 2024.)

Taulukko 1. Kuinka moni työnantaja yritys kokee työvoimapulaa Kuopiossa ja muualla Pohjois-Savossa? (Savon yrittäjien jäsenkysely 2024.)

Paikkakunta	Raportoi jatkuvasta työvoimapulasta	Raportoi ajoittaisesta työvoimapulasta	Yhteensä
Kuopio	6 %	13 %	19 %
Muu Pohjois-Savo	13 %	31 %	44 %

Yrityksiä huolestaa erityisesti kilpailu osaavasta työvoimasta tulevaisuudessa, kun taloussuhdanteet kääntyvät. Lisäksi yritykset tuovat ilmi, että kaikki työttömät eivät pysty suoriutumaan tarjotuista työtehtävistä, vaikka työnhakijoilla olisi nimellinen koulutus. Hyvien osaajien työsuhteista pidetään kiinni heikommassakin suhdanteessa esimerkiksi lomautusten avulla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024).

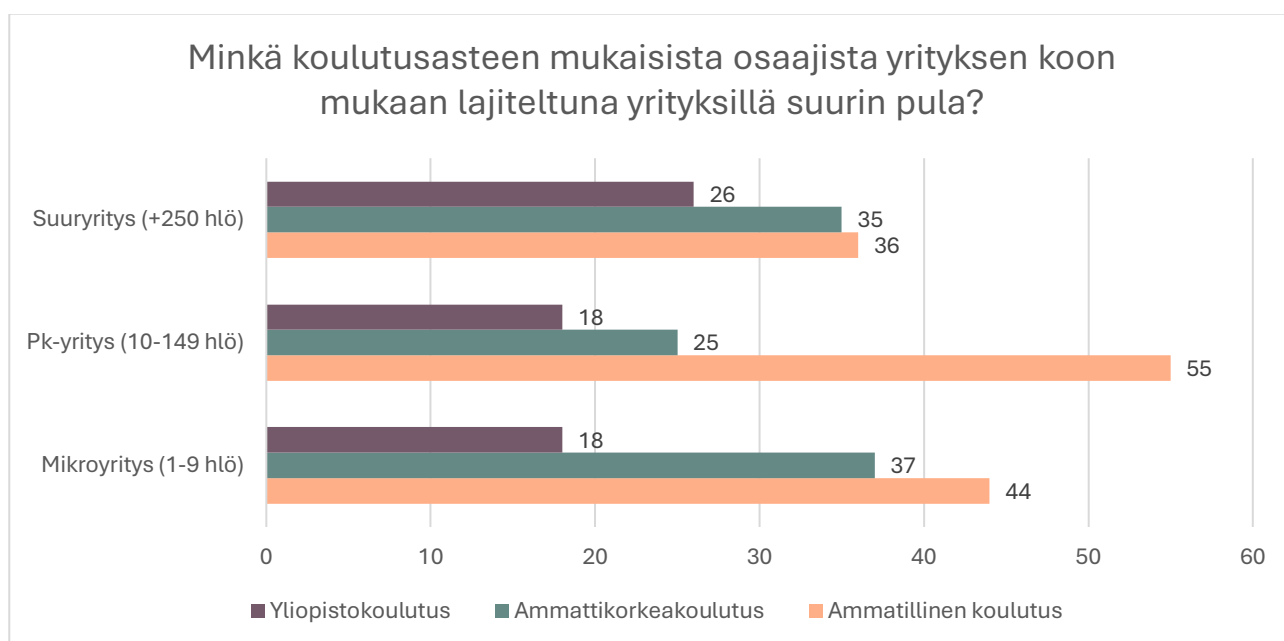
Työvoimapulaa koetaan erityisesti sote-alalla. Pulaa on niin sairaanhoitajista, lääkäreistä kuin sosiaalityöntekijöistäkin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024). Pohjois-Savon yritysten osaajatarpeet vaihtelevat toimialoittain ja haastatteluaineistojen perusteella erityisesti teknologiateollisuus, terveysteknologia ja metsäteollisuus ovat kohdanneet merkittävää työvoimapulaa. Näillä aloilla isoissa työnantajayrityksissä työvoiman tarve kohdistuu etenkin insinööreihin, tuotantotekniikan osaajiin ja

muihin korkeasti koulutettuihin asiantuntijoihin, mutta koulutustarjonta ja työmarkkinoiden tarpeet eivät aina kohtaa. (EIPS 2024)

Kaikilla aloilla haasteena on väestön väheneminen erityisesti pienillä paikkakunnilla, mikä heikentää työvoiman saatavuutta Kuopion ulkopuolella sijaitsevista toimipisteistä. Eläköitymiset seuraavina vuosina voivat haastaa monia yrityksiä työvoiman tarpeessa. Nykyinen taantuma on tehnyt Pohjois-Savon yrityksistä melko varovaisia uusien työntekijöiden palkkaamisessa. Haastatteluissa nousee kuitenkin esille se, että taantumun helpottaessa osaajista kilpailu saattaa kiristyä todella nopeastikin.

Myös syrjäseuduilla toimivat matkailualan yritykset kohtaavat haasteita väestön vähenemisen seurauksena. Heillä haasteena näkyy myös pitkäaikaisen työvoiman heikko saatavuus, kun nuoret kaipaavat enemmän lyhytaikaisia työjaksoja. (EIPS 2024.) Nuorten onkin ilmeisesti vaikeampi sitoutua töihin pidemmäksi aikaa varsinkaan työtehtäviin, jotka sijaitsevat suurimpien kaupunkien ulkopuolella.

Kaavio 1. Minkä koulutusasteen mukaisista osaajista on suurin pula? (esitettynä yrityksen koon mukaan) (Keskuskauppakamarin osaajakysely 2024)

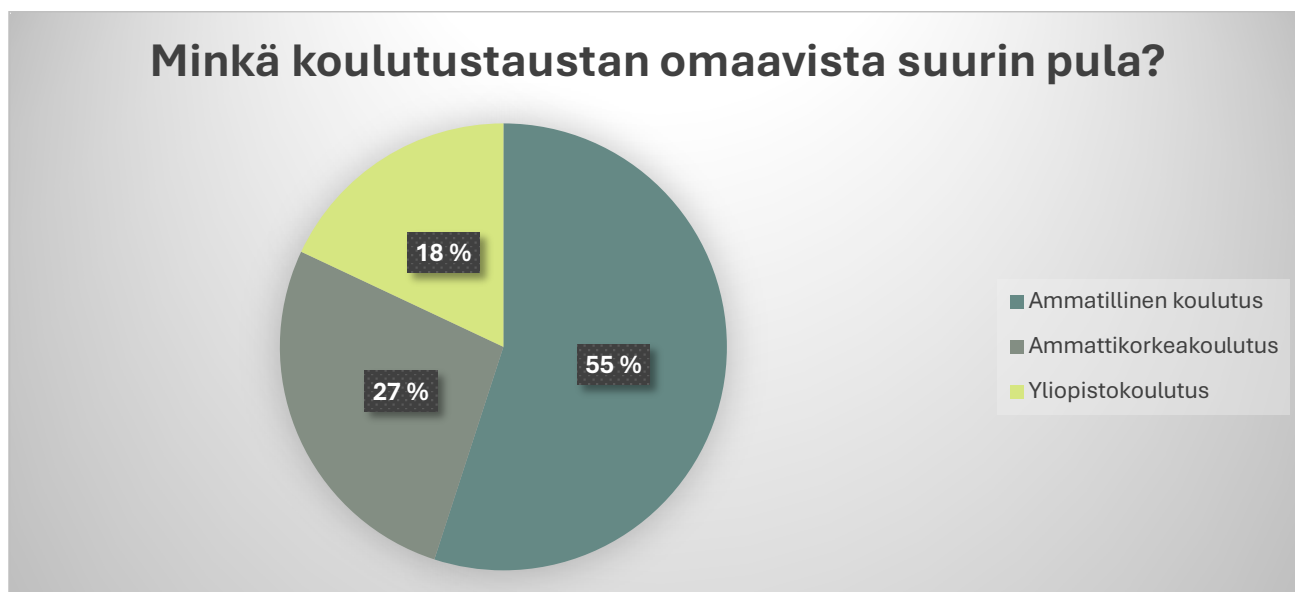


Pienet ja keskisuuret yritykset tarvitsevat erityisesti ammatillisen koulutuksen saaneita osaajia, mikä käy ilmi Keskuskauppakamarin osaajakyselystä (kaaviot 1 ja 2). Ammatillisen osaamisen tarve korostuu erityisesti pk-yrityksissä, kun taas suuremmat työnantajat etsivät tasaisemmin myös korkeakoulutettuja hakijoita. Tämä havainto nousi esiin myös Pohjois-Savossa tehdyissä haastatteluissa.

Kauppakamarin kyselyyn vastanneiden kuopiolaisten yritysten näkemykset olivat samansuuntaisia (kaavio 2). Savon Yrittäjien vuoden 2024 jäsenkyselyssä korostuivat erityisesti vaikeudet löytää erityisosaamista vaativiin tehtäviin sopivia työntekijöitä (Savon yrittäjien jäsenkysely 2024).

Osaajatarpeiden määrää tarkasteltaessa on kuitenkin tärkeää huomioida, että suurimmat yritykset työllistävät eniten ihmisiä. Tästä syystä pelkkä kaaviotulkinta voi johtaa harhaan: ammatillisen koulutuksen osaajista on kysyntää, mutta erityisesti ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tarvitaan työmarkkinoilla runsaasti.

Kaavio 2. Millaista koulutustaustaa kuopiolaiset yritykset toivovat osaajilta? (Keskuskauppakamarin osaajakysely 2024)



Osaajatarpeet Pohjois-Savossa

- Väestön väheneminen vaikuttaa osaajatarpeisiin. Nykyinen taantuma on tilapäisesti hillinnyt työvoiman tarvetta, mutta taantumien helpottaessa pula osaajista voi kärjistyä nopeasti.
- Suurinta osaajapulaa esiintyy luonnontieteiden, teknologian ja tuotannon aloilla sekä akuutisti sosiaali- ja terveysalalla.
- Mikro- ja pk-yritykset tarvitsevat erityisesti ammatillisen koulutuksen saaneita osaajia, kun taas suurissa yrityksissä tarvitaan useammin korkeakoulutettua työvoimaa.

4.2 Pohjois-Savon rekrytointihaasteet ja niiden ratkaisut

Työntekijöiden saatavuuden ongelmat korostuvat erityisesti maakunnan reuna-alueilla, joissa rekrytointi on haastavampaa kuin Kuopion seudulla. Osaajapulaan vaikuttavat sekä hakijoiden vähyys että se, että valmistuvien opiskelijoiden taidot eivät aina vastaa yritysten tarpeita. Alueen suurimpien toimijoiden näkökulmasta teollisuus- ja teknologia-alojen rekrytointihaasteet liittyvät erityisesti osaajien riittämättömään määrään ja siihen, että nuoret eivät koe perinteisiä teollisuusaloja houkutteleviksi. (EIPS 2024) Yritykset kilpailevat pienemmällä paikkakunnilla osaajista paitsi keskenään, myös muiden alueiden ja suurten kaupunkien kanssa, joissa palkkataso ja urakehitysmahdollisuudet ovat usein paremmalla tasolla. Jotta pienemmät paikkakunnat voisivat houkutella osaajia, niille tulisi rakentaa näkyvämpiä ja houkuttelevampia urapolkuja yrittäjien näkökulmasta.

"Kuopio ja Pohjois-Savo tulisi saada takaisin sääkartalle"

Yritykset nimeävät päähaasteeksi sen, että nuoret muuttavat pois eikä pitovoimaa ole tarpeeksi. Tämä haastaa tehtävien täyttämistä, kun työvoima vähenee yleisesti Pohjois-Savossa. Useilla aloilla haasteena on myös se, että nuorten työelämätaidot eivät myöskään vastaa yritysten tarpeita. Esimerkiksi matkailualalla sosiaaliset taidot sekä perus työelämäosaaminen, eivät vastaa työantajien tarpeita. Matkailu- ja elintarvikealalla haasteena ovat myös matalat palkat, jotka heikentävät työpaikkojen houkuttelevuutta. (EIPS 2024.) Haastatteluissa nousi esille myös se, että ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelijoilta ei enää vaadita tarpeeksi ja tämä asenne välittyy yrityksiin hakeutuvissa työntekijöissä. Esiin nostettiin myös se, että eri kaupunkien oppilaitosten tasoissa olisi eroja ja toivottiin, että oppilaitokset voisivat yhtenäistää käytäntöjä sekä kehittää yhdessä toimintaa Pohjois-Savon sisällä. Yrityksille keskiössä onkin työelämälähtöisten koulutusten kehittäminen yhdessä oppilaitosten kanssa, jotta niiden tarpeet pystytään huomioimaan erityisesti ammatillisessa koulutuksessa.

Pohjois-Savon houkuttelevuuteen vaikuttaa myös suoraan alueen ulkopuoliset vetovoimatekijät. Esimerkiksi Etelä-Suomen kaupungit ja erityisesti pääkaupunkiseutu houkuttavat työvoimaa puoleensa, jolloin työvoimaa ei saada houkuteltua yrityksiin töihin. Tämä näkyy niin paikallisten kuin kansainvälisen työvoiman näkökulmasta. Myös koulutustarjonta esimerkiksi elintarvikealalla ei vastaa yritysten näkökulmasta täysin alati muuttuvia osaajatarpeita. (EIPS 2024.)

Rekrytointikanavien ja -prosessien haasteet liittyvät monesti siihen, että perinteiset rekrytointimenetelmät, kuten TE-palvelut, eivät aina vastaa yritysten tarpeita. Moni pk-yritys kokee, että julkiset työvoimapalvelut eivät tavoita oikeita osaajia, mikä on johtanut siihen, että yritykset ovat alkaneet hyödyntää enemmän suoramarkkinointia ja rekrytointifirmoja. Yritysten tieto julkisista palveluista on myös erittäin huono, joka voi vaikuttaa vahvasti asenteisiin. Esimerkiksi TE24 -uudistuksen tunti hyvin vain noin 10 prosenttia yrittäjistä ja 42 prosenttia yrittäjistä ei ollut kuullut uudistuksesta mitään. Tämä kertoo vahvasti julkisten palveluiden tuntemattomuudesta. Edellä olevat prosentit koskivat lähinnä pienempiä yrityksiä, mutta kertovat uudistuksen tuntemattomuuden isosta kuvasta. (Savon yrittäjien jäsenkysely 2024.)

Alueen keskeiset rekrytointihaasteet:

- Väestörakenne ja muuttoliike: nuoret muuttavat pois Pohjois-Savosta, mikä heikentää alueen työvoiman saatavuutta.
- Koulutuksen ja työelämän kohtaanto-ongelmat: koulutustarjonta ei aina vastaa yritysten tarpeita.
- Nuorten työelämävalmiudet ja tekniset taidot: eivät aina vastaa yritysten tarpeita.
- Teollisuuden ja matkailun vetovoiman heikkeneminen: nuoret eivät koe näitä aloja houkutteleviksi.
- Matalat palkat ja työoloihin liittyvät ongelmat: erityisesti matkailu- ja elintarvikealalla.

Kansainväliset rekrytoinnit vastaamaan työvoiman vähenemiseen

Kansainvälinen rekrytointi on yleistymässä myös Pohjois-Savossa ja tällä hetkellä väestönkasvu maakunnassa tuleekin käytännössä kokonaan maahanmuuton takia.² Kansainvälisen työvoiman kasvua hidastavat kuitenkin kielitaitovaatimukset ja perehdytykseen liittyvät haasteet. TKI-investointiselvityksen mukaan ulkomaisia osaajia tarvitaan erityisesti terveysteknologiassa, ICT-alalla ja elintarviketeollisuudessa. (Kauppakamari 2024.)

Vaikka kansainvälinen rekrytointi voisi osittain ratkaista osaajapulaa maakunnassa, niin pienet yritykset kokevat sen liian raskaaksi byrokratian ja perehdytysvaatimusten vuoksi (SavoGrow 2025). Kansallisen osaajakysely osoittaa, että esimerkiksi Kuopiossa kansainväliset rekrytoinnit ovat yleistyneet, ja noin 55 % kyselyyn vastanneista alueen yrityksistä on jo palkannut ulkomaalaisia työntekijöitä, mutta monet kaipaavat lisätukea kielikoulutukseen ja perehdytykseen (Keskuskauppakamarin osaajakysely 2024). Savon Yrittäjien kysely tuo esiin, että 34 % pk-yrityksistä on valmiita rekrytoimaan ulkomaista työvoimaa, mutta vain 14 % on tähän mennessä tehnyt niin. (Savon yrittäjät 2024.) Ylä-Savossa kansainväliset rekrytoinnit ovat vielä harvinaisia, mutta kiinnostus on kasvussa (Yrityspulssi 2024).

Osaajakysely tuo esiin, että yritykset kaipaavat erityisesti sujuvampia rekrytointiprosesseja, kielikoulutusta sekä alueellista yhteistyötä osaajien houkuttelemiseksi ja pitämiseksi (Keskuskauppakamarin osaajakysely 2024). SavoGrow-hankkeen selvitys ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista osoittaa, että pienyritykset hyödyntävät kansainvälisiä rekrytointeja varovaisesti, sillä prosessit koetaan raskaiksi ja kotouttamisen resurssit ovat rajalliset (SavoGrow 2025). Alueelta ei myöskään löydy monesti työntekijöille ja heidän perheilleen tarvittavia palveluita, kuten työpaikkoja puolisoille tai englanninkielisiä kouluja, jotka estävät rekrytoinnit (EIPS 2024). Kansainvälisen osaajan palkkaaminen onkin kokonaisvaltainen prosessi, jossa täytyy järjestää työn ohella myös asuminen, tarvittavat palvelut ja mahdollinen sosiaalinen yhteisö ulkomaalaiselle osaajalle. Myös puolison työ on usein kynnyskysymyksenä niin kansainvälisillä kuin myös suomalaisilla osaajilla, varsinkin asukasluvultaan pienillä paikkakunnilla.

Kuopiossa kansainväliseen rekrytointiin suhtaudutaan myönteisemmin kuin valtakunnallisesti, ja yli 50 % alueen yrityksistä on jo palkannut ulkomaalaisia työntekijöitä. Yritysten näkökulmasta he kaipaavat kuitenkin edelleen lisää tukea ulkomaalaisten työntekijöiden kotouttamiseen ja monikulttuuristen työyhteisöjen rakentamiseen. (Keskuskauppakamarin osaajakysely 2024). Positiiviseen asenteeseen vaikuttaa yleinen asenne, jossa Pohjois-Savolaisten yritysten ei uskota pystyvän saamaan tarpeeksi osaavaa työvoimaa ilman kansainvälisiä rekrytointeja.

Kansainvälisessä rekrytoinnissa haasteita aiheuttaa erityisesti kielitaito. Esimerkiksi kansainväliset opiskelijat eivät aina tiedä, millaista kielitaitoa heiltä odotetaan siirtyessään työelämään. Yritykset voivat olla myös tietämättömiä tarvittavista työlupaprosesseista, jotka voivat aiheuttaa viivettä työntekijän aloittamisen suhteen (SavoGrow 2025). Tämä näkyy esimerkiksi matkailualalla, kun kielitaito ja kulttuurierot tuovat haasteita erityisesti asiakaspalvelutehtävissä, joita alalla olisi tarjolla (EIPS 2024).

² <https://www.epressi.com/tiedotteet/kaupungit-ja-kunnat/ennakkotietojen-mukaan-pohjois-savon-vaestonkasvu-jatkui-vuonna-2024.html>

Yksi keskeinen haaste, johon yritykset kaipaavat tukea tulevaisuudessa, on monikulttuuristen työyhteisöjen rakentaminen. Yritykset toivovat sekä ohjausta monikulttuurisuuden johtamiseen että konkreettista apua kansainvälisten työntekijöiden perehdyttämisessä suomalaisen työelämään. Näin kulttuurieroja saataisiin kavennettua, mikä helpottaisi kv-osaajien rekrytoimista (SavoGrow 2025.)

Kansainvälisen rekrytoinnin haasteet Pohjois-Savossa:

- Ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaaminen on kasvussa, mutta tarvitsee tuekseen parempia kotouttamispalveluita.
- Kielitaito on suurin este ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa, erityisesti turvallisuuden ja viestinnän näkökulmasta. Tämä näkyy kaiken kokoisissa yrityksissä.
- Byrokratia ja työlupaprosessit haastavat pieniä yrityksiä, jotka kokevat lupaprosessit erityisen työläinä ja hidastavina. Tämä haaste korostuu, koska suuremmilla yrityksillä on enemmän resursseja byrokratian hoitamiseen ja uusien käytäntöjen opetteluun.
- Työyhteisön valmius kansainvälistymiseen voi muodostua merkittäväksi haasteeksi rekrytoinnissa. Erityisesti pienissä yrityksissä korostuu tarve tukea työntekijöiden kulttuurista sopeutumista, sillä monikulttuurisia tiimejä ei välttämättä ole ollut aiemmin. Monissa yrityksissä on totuttu siihen, että kaikki materiaali ja perehdytys ovat suomenkielisiä, joten siirtyminen englanninkieliseen toimintaympäristöön ei tapahdu nopeasti.
- Pohjois-Savon kansainvälinen tunnettuus on heikko.
- Kulttuuriset tekijät nousevat esille monesti haasteita pohdittaessa. Ilmasto ja paikallinen yhteisö voivat tuntua vierailta, koska alue ei ole tällä hetkellä kovin kansainvälinen.

Yritysten nykyiset ratkaisut rekrytointihaasteisiin

Pohjois-Savon yritykset ovat kehittäneet useita keinoja rekrytointihaasteiden ratkaisemiseksi, mutta samalla ne toivovat lisää tukea ja yhteistyötä osaajien saatavuuden varmistamiseksi. EIPS-hankkeen työvoimaosion mukaan yritykset ovat vastanneet työvoimapulaan kehittämällä työnantajamielikuvaansa, tarjoamalla sisäistä koulutusta ja hyödyntämällä joustavampia rekrytointimalleja. Erityisesti suuremmat yritykset ovat panostaneet työntekijöiden perehdytysohjelmiin ja oppisopimuskoulutukseen, mutta pienemmillä yrityksillä resurssit tähän ovat rajallisemmat. Yritykset ovat myös tarjonneet entistä joustavampia työsopimuksia, koska nuoret eivät ole aina halukkaita sitoutumaan pidempiin työsopimuksiin varsinkaan pienemmillä paikkakunnilla. (EIPS 2024.)

Työllisyyspalveluilta yritykset toivovat erityisesti tietoa ja neuvontaa rekrytointia tukevista palveluista sekä suoraa ehdokashakua avoimiin työpaikkoihin (Kuopion työllisyysalueen kysely, 2024). Käytännössä yritykset siis toivovat, että työllisyyspalvelut ottaisi aktiivisemman roolin sopivien työntekijöiden etsimisessä suoraan työttömien työnhakijoiden joukosta. Huomiona tähän on, että työllisyyspalveluiden kehittämä Työmarkkinatori-verkkopalvelu saattaa vastata tähän tarpeeseen tulevaisuudessa, koska se kokoaan laajasti alueen kaikkien työttömien työnhakijoiden osaamisen yhteen. Tällä hetkellä suuri kysymys onkin, että kuka yhdistää Työmarkkinatorilla olevat osaajat ja yritysten tarvitsemat osaajat.

Kansainvälisten osaajien rekrytointi on yksi keino osaajapulaan vastaamiseksi, jota yritykset ovat alkaneet hyödyntää, mutta tähän liittyy edelleen merkittäviä haasteita. Esimerkiksi pienemmät yritykset suhtautuvat varauksellisesti ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamiseen, sillä rekrytointiprosessit koetaan monimutkaisiksi ja kotouttamisen resurssit ovat rajalliset. (SavoGrow 2025.) Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa suurin haaste on kielikysymys ja suomen kielen puute. Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen tarkoittaa, että esimerkiksi kaikki opastukset tulisi kääntää englanniksi (tai jollekin muulle kielelle), yrityskulttuurin tulisi muuttua enemmän kaksikieliseksi ja perehtymiseen löytää selkeä tapa, kun uusi työntekijä ei olekaan käynyt samaa koulutuspolkua kuin kaikki muut. Yritykset kaipaavat selkeitä avaimet käteen paketteja sekä neuvoja miten kansainväliset rekrytoinnit voisi aloittaa niin, että se ei kuormittaisi koko organisaatiota kerralla.

Yritykset toivovat tulevaisuudessa myös parempaa alueellista yhteistyötä, rekrytointipalveluiden kehittämistä ja oppilaitosyhteistyön tiivistämistä. TKI-investointiselvityksen mukaan teknologia- ja terveysteknologian alojen yrityksillä suurin haaste on osaavan työvoiman, ja ne toivovat kohdennettua tukea osaajien houkuttelemiseksi alueelle. (Kauppakamari 2025). Ylä-Savossa yritykset toivovat alueellisten toimijoiden, kuten oppilaitosten ja kauppakamarin, aktiivisempaa roolia työvoiman saatavuuden parantamisessa ja rekrytointien helpottamisessa (Yrityspulssi 2024).

SavoGrown tekemässä selvityksessä esitettiin työnantajille suunnattuja palveluita, joilla tukea ulkomaalaisen työvoiman käyttöä Pohjois-Savolaisissa yrityksissä. Näitä palveluita ovat selkeät oppaat ja koulutukset palkkaukseen liittyvästä lainsäädännöstä, lupaprosesseista sekä tuista. Työnantajille tarjottaviksi koulutuksiksi ehdotetaan esimerkiksi seuraavia: perehdytyskoulutukset, kuinka helpottaa monikulttuurisen työyhteisön luomista sekä luoda työkaluja kulttuuristen konfliktien ehkäisyyn. Selvityksessä nostettiin esille, että byrokratiaa tulisi helpottaa ja jatkaa taloudellisten tukien rakentamista ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen sekä suomen kielen kielikurssien järjestämistä ulkomaiselle työvoimalle. (SavoGrow 2025.)

Yritysten nykyisiä ratkaisuja rekrytointihaasteisiin

- Työnantajamielikuvan kehittäminen: panostetaan yrityksen vetovoimaan ja työympäristön parantamiseen.
- Oppilaitosyhteistyö: tarjotaan oppisopimuksia, harjoittelupaikkoja ja muita yhteistyömuotoja.
- Joustavammat työolosuhteet: esimerkiksi työaikajoustot ja paremmat työkalut.
- Työllisyyspalveluilta vahvempaa apua ehdokashakuun suoraan työttömistä työnhakijoista

Yritysten ratkaisut kansainvälisten osaajien rekrytointihaasteisiin

- Pienemmät yritykset ovat panostaneet vahvemmin henkilökohtaiseen perehdytykseen, selkokieliin materiaaleihin ja mentorointiin.
- Kansainvälisten rekrytointifirmojen käyttö on yleistä, mutta tulokset vaihtelevat.
- Tuki julkisista palveluista on tärkeää kv-rekrytointiin, esimerkiksi palkkatuki on tärkeä kannustin pienille yrityksille, mutta julkiset työvoimapalvelut koetaan osin tehottomiksi.

4.3 Alueellinen yhteistyö osaajien houkuttelemiseksi

Alueellista yhteistyötä osaajien houkuttelemiseksi ja Pohjois-Savon tunnettuuden lisäämiseksi tehdään tällä hetkellä monella tasolla. Viimeisen 10 vuoden aikana yhteistyön on koettu parantuneen huomattavasti. Vahvana tekijänä ovat muun muassa erilaiset klusterit (esimerkiksi [Kuopio Health](#) ja [Pohjois-Savon matkailu Oy](#)), hankkeiden kautta luodut alueelliset osaamiskeskittymät (esimerkkinä [Kestech Ylä-Savossa](#)) sekä tietysti vakiintuneet Kauppakamarin ja Savon yrittäjien omat yhteistyöverkostot ja niiden valiokunnat. Matkailualalla on muodostettu myös markkinointiyhteistyötä, jossa useat yritykset edistävät yhdessä yhteistä asiaa. Tästä esimerkkinä [Kuopio-Tahko markkinointi Oy](#) ja [Iisalmi ja tienoot](#) matkailumarkkinoinnin yhteistyöverkostot. Matkailualalla markkinointiyhteistyöllä on pitkät perinteet, mutta muilla toimialoilla yhteistyö esimerkiksi osaajien houkuttelemiseksi ei ole yhtä vakiintunutta.

Vaikka yhteistyötä tehdään paljon, Pohjois-Savosta puuttuu laaja, koko maakunnan kattava yhteistyö osaajien houkuttelemiseksi. Nykyinen yhteistyö painottuu usein pieniin ryhmiin, joissa on mukana vain muutamia yrityksiä samalta toimialalta tai samasta kunnasta. Nämä ryhmittymät toimivat usein hyvin, mutta yritysten kommentoissa korostuu tarve kehittää yhteistyötä maakuntatasolla. Tämä koetaan tärkeäksi erityisesti siksi, että Pohjois-Savon tunnettuus ei ole vielä sillä tasolla, jolla sen toivottaisiin olevan.

Osaajavetovoiman kehittämisessä olennaista on, että yhteistyöllä on selkeä tavoite ja se tuo konkreettista hyötyä mukana oleville yrityksille. Esimerkiksi pk-yritykset kaipaavat vahvempia verkostoja ja parempaa tukea rekrytointiin. Tarve näkyy myös syksyllä 2023 julkaistussa Pk-yritysbarometrissä, jossa Savon yrittäjien vastaajista 48 % nimesi yhteistyö- ja verkosto-osaamisen merkittävimmäksi kehityskohteeksi. Tämä on suurempi osuus kuin esimerkiksi tarve liiketoimintaosaamisen kehittämiseksi tai digitalisaation ja datan hyödyntämiselle. (Pk-yritysbarometri 2023.)

Yritykset haluavat tehdä tiivistä ja laadukasta yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Tämä toive tulee vahvasti esiin selvityksen aineistosta alueellisesta yhteistyöstä puhuttaessa (EIPS 2024). Osa yrityksistä nostaa kuitenkin esille myös yhteistyön merkityksen muiden alueellisten toimijoiden sekä yritysten kanssa. Kaikilla toimijoilla ei ole aiemmin mainitun Kuopio Health'in kaltaista laajaa yhteistyöverkostoa muiden saman alan yritysten kanssa, jossa kehittää ja verrata omaa toimintaa saman toimialan yritysten kesken.

Alueellista yhteistyötä pyritään vahvistamaan monin tavoin erilaisten hankkeiden kautta. Hanketoimijoiden mukaan yritysten kiinnostus osallistua on kuitenkin heikentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Yhteistyöhön osallistuvat yhä useammin samat yritykset ja julkiset toimijat, kun taas uusien yritysten mukaan saaminen on vaikeutunut. Tällä hetkellä erilaisia tukipalveluja on markkinoitava aktiivisesti yrityksille, vaikka ne olisivatkin maksuttomia. Esimerkiksi Ylä-Savossa toimivassa Kestech-hankkeessa on panostettu oman toiminnan näkyväksi tekemiseen määrätietoisella yhteydenpidolla yrityksiin. Tämä on alkanut tuottaa tulosta, kun yritykset ovat alkaneet kääntyä hankkeen puoleen ratkaisujen toivossa. Hanketyössä on yleisesti havaittu, että yritykset eivät useinkaan löydä uusia hankkeita itsenäisesti, ellei niihin olla jatkuvasti yhteydessä. Tästä syystä on elintärkeää ylläpitää syntyneitä yhteyksiä myös hankkeen päättymisen jälkeen, jotta seuraavat hankkeet ja projektit voivat hyödyntää edeltävän työn tuloksia ja verkostoja.

Suurin syy siihen miksi yritykset eivät yhteistyöhön ei lähde on aika, joka nousee esille kaikissa haastatteluissa. Yritykset eivät koe, että mukaan lähteminen verkostotyöhön olisi heidän aikansa arvoista, vaan kaikki ylimääräinen aika laitetaan isossa kuvassa oman yrityksen kehitystyöhön. Poikkeuksia on aina, mutta tämä korostuu siinä, että kaikissa projekteissa on mukana aina samat yritykset sekä niiden edustajat, eikä laaja-alaista yhteistyötä päästä muodostamaan. Erityisesti tämä korostuu mikroyrityksissä, joissa on alle 10 työntekijää. Mikroyritykset ovat kuitenkin merkittävä työllistäjä yhdessä, joten niiden ääni olisi hyvä kuulua jotenkin myös alueellisessa yhteistyössä. Havaittavissa on ollut myös, että nuoremmat yrittäjät ymmärtävät paremmin verkostojen mahdollisuuksia ja lähtevät niihin mukaan.

Vastuutaho johtamaan alueellista yhteistyötä

Tässä selvityksessä korostui niin yritysten, oppilaitosten kuin hanketoimijoiden kommentteissa, että osaajien houkutteluun toivotaan selkeä vastuutaho koordinoimaan alueellista yhteistyötä. Julkisen sektorin toimijoiden näkökulmasta erilaista toimintaa on runsaasti, mutta kukaan ei johda toimintaa kokonaisuudessaan Pohjois-Savossa, kun jokaisella toimijalla on omat hankkeet osaajien houkutteluun. Yritysten näkökulmasta alueellinen yhteistyö näyttäytyy usein sekavana kokonaisuutena. Samaan aikaan käynnissä on useita erilaajuisia hankkeita, ja lisäksi alueella toimii vakiintuneita verkostoja, kuten Kauppakamarin ja Savon yrittäjien yhteistyörakenteet. Tämä hajanaisuus voi vaikeuttaa yritysten osallistumista ja hahmottamista, mihin kannattaa sitoutua.

Nykyistä yhteistyötä ei nähdä huonona vaan enemmänkin kaivattaisiin lisänä yksittäistä tahoa, joka koordinoisi kokonaisuutta. Vaikka eri toimijat pyrkivät viestimään laadukkaasti omista palveluistaan yrityksille, niin toimijoiden runsas määrä saattaa hukuttaa viestin. Näin yritykselle jää epäselvyys mitä palvelua esimerkiksi Talent Hub Eastern Finland -hanke tarjoaa ja mitä Talent First. Erot hämärtyvät ja yritykset eivät löydä tarvitsemiaan palveluita. Monet yritykset eivät yksinkertaisesti tiedä, keneen ottaa yhteyttä, jos ne haluaisivat lähteä mukaan verkostoyhteistyöhön

Pohjois-Savon työvoiman saatavuuden edistämisestä puuttuu ylätason koordinaatio

Yritykset ovat kiinnostuneita tekemään alueellista tiiviimpää alueellista yhteistyötä, mutta nyt toimijat tavallaan hukkuvat erilaisiin sekä eritasoisin palveluihin, joita niille tarjotaan. Yritykset korostavat kaikessa yhden luukun tarvetta. Yhdessä kommentissa nostettiin esille, että jos kaikkien Pohjois-Savon kuntien kunnanjohtajat toteavat, että tämä on nyt väylä minkä kautta yhteistyötä lähdetään tekemään niin kyllä yritykset seuraisivat. Yhtenä keinona saada julkisuutta yhteistyölle nostettiin vaihtoehto, jossa yhteistyön kasvot ei olisikaan mikään kunta tai muu organisaatio vaan arvostettu yritysjohtaja, jonka taakse muut yritykset voisivat lähteä. Tässä skenaariossa taustalla täytyisi kuitenkin olla joku koordinaattori edelleen hoitamassa käytännön valmistelut yhteistyössä.

TE-palveluiden siirtyminen kuntien työllisyysalueille ei ole vielä yrityksille tuttu tai selkeästi hahmotettu asia. Tämä nousi esiin erityisesti yrittäjille suunnatussa jäsenkyselyssä. Tulevaisuudessa on tärkeää löytää ymmärrys siihen, että mikä on työllisyysalueiden rooli osaajien houkuttelussa sekä alueellisessa yhteistyössä, ja miten ne kytkeytyvät mahdolliseen yritysten, kuntien ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön.

Tärkeässä roolissa on myös puhtaasti asennemuutos, jossa kaikki toimijat - niin kunnat kuin yritykset - kokisivat henkilökohtaisesti, että alueellinen yhteistyö hyödyttää heitä. Tällä hetkellä Pohjois-Savon kolmen suurimman kunnan (Kuopio, Iisalmi, Varkaus) ympäristöissä on paljon omia hankkeita, mutta moni kokee, että varsinainen yhteistyö kaikkien kesken kaipaasi vielä parantamista. Muutoksen koetaan lähtevän siitä, että olisi jotkin tavoitteet, joita kaikissa keskustajamissa, mutta myös pienemmillä paikkakunnilla voitaisiin tukea.

Yhteistyössä pidetään tärkeänä, että siinä huomioidaan tasapuolisesti Pohjois-Savon eri alueet. Samalla koetaan, että Kuopiolla voisi olla vahvempi rooli alueellisen yhteistyön veturina sen aseman vuoksi maakunnan selvästi suurimpana kuntana – kuitenkin niin, että myös pienemmät kunnat otetaan aidosti mukaan ja huomioon.

Oppilaitosyhteistyö ja koulutuksen rooli osaajien rekrytoinnissa

Yritykset pitävät tärkeänä yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa, ja siksi oppilaitosten rooli korostuu myös laajemmissa yhteistyöverkostoissa. Yritykset kaipaavat osaavaa työvoimaa, ja kaikkein loogisin väylä hankkia osaavaa työvoimaa ovat paikalliset oppilaitokset, jotka sijaitsevat lähellä työpaikkoja.

Monet yritykset kokevat, että opiskelijoiden osaamistaso ei aina vastaa työnantajien tarpeita. Nuorten heikentyvästä osaamisesta kannetaan laajasti huolta. Yritykset ovat kuitenkin valmiita auttamaan oppilaitoksia työelämälähtöisten koulutusten luomisessa. Esimerkiksi Yrityspulssi-kyselyyn vastaajat odottavat oppilaitoksilta nykyistä kohdennetumpaa ja työelämälähtöisempää koulutusta. Kyselyssä nousi esille myös se, että yrityksille on todella tärkeää, että koulutus säilyy alueella ja sama ilmiö näkyy varmasti kaikkialla Pohjois-Savossa. (Yrityspulssi 2024.)

Oppilaitosyhteistyössä nähdään myös markkinoinnillista potentiaalia, jossa yhteistyössä tehty uramahdollisuuksien markkinointi voi lisätä alojen kiinnostavuutta nuorten keskuudessa. Opiskelijoille tarjotaan harjoittelupaikkoja sekä oppisopimuskoulutusta, joista kokemukset ovat pääosin hyviä. (EIPS 2024.) Haastatteluissa nousi esiin, että oppisopimuskoulutukset ja rekrykoulutukset ovat olleet hyödyllisiä, mutta niiden toiminta on heikentynyt. Näistä koulutuksista ei ole aina saatu pysyviä työntekijöitä, ja siksi niiden jatkokäyttöä pohditaan erityisesti, jos niiden ehdot heikentyvät yritysten näkökulmasta.

SavoGrown selvityksessä nostettiin esille, että oppilaitosten kanssa pitäisi kehittää erityisesti yhteistyötä kansainvälisten opiskelijoiden kanssa toimimisessa, koska tässä nähtiin paljon parannettavaa. Esimerkiksi harjoittelut nähtäisiin hyvänä väylänä työllistää kansainvälisiä opiskelijoita, mutta harjoitteluiden järjestäminen vaatii työnantajilta tällä hetkellä liikaa työtä. (SavoGrow 2025.) Kansainväliset opiskelijat nähdään potentiaalisena työvoimaresurssina, mutta oppilaitosyhteistyö on satunnaista ja vaatii kehittämistä. Harjoittelijoiden rekrytointi on tärkeää erityisesti pienille yrityksille, koska harjoittelu aika mahdollistaa työntekijän arvioinnin ennen varsinaista rekrytointia.

Toiveet alueelliselle yhteistyölle Pohjois-Savossa:

- Alueellisessa yhteistyössä on jo hyviä paikallisia ja alakohtaisia esimerkkejä, mutta maakunnallisen yhteistyön koordinaatio ja jaetut tavoitteet puuttuvat.
- Alueelle kaivataan selkeä koordinaatitaho, jonka taakse yritysten, järjestöjen ja julkisen sektorin toimijoiden on helppo asettua. Ensisijaisena tavoitteena olisi asennemuutos, jossa kaikki toimijat saadaan tukemaan yhteistä tavoitetta.
- Oppilaitosten rooli on keskeinen alueellisessa yhteistyössä.
- Yritysten kiinnostus osallistua hankkeisiin on vähentynyt, ja suurimpana syynä tähän on hanketoimintaan kuluva aika.

5. Johtopäätökset ja suositukset

Pohjois-Savoon tarvitaan koordinaatitaho alueellista yhteistyötä johtamaan. Tällä hetkellä yhteistyöhön tähtääviä hankkeita on reilusti, mutta varsinkin yritysten näkökulmasta toiminta on liian hajanaista. Tämän selvityksen perusteella Pohjois-Savon kuntien kannattaisi määrittää vastuutaho, joka kokoaisi Pohjois-Savossa toimivat yritykset, työllisyysalueet, oppilaitokset sekä kunnat yhteen tekemään vaikuttavaa alueellista yhteistyötä. Esimerkiksi yhteisen tavoitteen tai julkilausuman allekirjoitus olisi tärkeä ensimmäinen askel, josta yhteistyö voitaisiin aloittaa. Näin eri tahot tietäisivät kuka kokonaisuutta koordinoisi, jotta yksittäiset hankkeet eivät huku viestintätulvaan.

Yhteistyön selkeän suunnan määrittämisen jälkeen on hyvä arvioida, kuinka resursseja vaativia toimia halutaan toteuttaa ja ketkä ovat valmiita osallistumaan. Yrityksiltä tuleva viesti on, että nimenomaan päättäjät tulisi sitouttaa tähän alueelliseen yhteistyöhön ensimmäisessä vaiheessa ja sitä kautta saada selkeä viesti jatkosta. Haastatteluissa noussut idea yritysjohtajasta keulahahmona voisi olla myös kokeilemisen arvoinen. Mahdollisen keulahahmon lisäksi yhteistyöhön tarvitaan myös nimetty valmistelija. Yhteistyön rakentamisessa on tärkeää huomioida alueellinen näkökulma: kaikilla paikkakunnilla tulisi olla oma alueellinen johto, joka kykenee sitouttamaan myös pienempien paikkakuntien yrittäjiä.

Taantuman takia osaajapula ei ole ollut merkittävä Pohjois-Savossa viime vuosina. Kuitenkin aineiston perusteella monet kokevat, että suuri osa osaavasta työvoimasta on tällä hetkellä työssä, ja taantuman hellittäessä työvoimapula saattaa ilmetä nopeasti. Tämän vuoksi yhteistyön aloittaminen aiheen parissa koetaan tärkeäksi ja sen käynnistäminen kannattaa tehdä mahdollisimman nopeasti.

Selvityksessä nousee esiin yritysten heikko tietoisuus uusista työllisyysalueista ja niiden tarjoamista palveluista. Työllisyysalueet ovat edelleen kehittämässä toimintaansa laajan muutoksen jälkeen, joten niiden palvelut tulevat monille tutuksi vasta ajan myötä. Selvityksen perusteella erityisesti pienissä yrityksissä kunnille siirtyneet työllisyyspalvelut ovat jääneet pitkälti huomaamatta. Esimerkiksi Työmarkkinatori voisi tulevaisuudessa toimia tehokkaana väylänä työttömien työnhakijoiden osaamisen kartoittamiseen, edellyttäen että työnantajat saavat riittävää koulutusta sen hyödyntämiseen.

Alueellisessa yhteistyössä oppilaitoksilla on merkittävä rooli. Vaikka oppilaitokset tekevät jo yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa, tätä yhteistyötä olisi mahdollista laajentaa niin ammatillisten kuin korkeakoulutusta tarjoavien oppilaitosten kanssa. Oppilaitokset ovat myös keskeisessä roolissa hankkeissa, joissa on resursseja alueen haasteiden ratkaisemiseen. Tämä rooli tulee todennäköisesti jatkumaan myös tulevaisuudessa, ja EU-rahoitteiset hankkeet voivat tukea tunnistettujen ongelmien ratkaisemista.

Yritysten näkökulmasta alueen oppilaitokset ovat ensisijainen lähde uudelle työvoimalle, mutta koulutuksessa olisi paljon kehitettävää, jotta nuorten työnteon taidot ovat yritysten vaatimalla tasolla. Myös ulkomaalaista työvoimaa on helpompi rekrytoida Pohjois-Savossa opiskelevista kansainvälisistä opiskelijoista kuin etsiä sitä ulkomailta. Kansainvälisille opiskelijoille voidaan opettaa suomalaista työkulttuuria jo opintojen aikana, mikä helpottaa sopeutumista työelämään. Työkulttuurin opetusvastuu on kuitenkin epäselvä, koska se ei ole monilla aloilla osa opetussuunnitelmaa

Pohjois-Savon yritykset ovat vielä alkuvaiheessa kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa. Yritykset toivovat selkeitä työkaluja monikulttuurisen työyhteisön luomiseen. Ne yritykset, jotka ovat palkanneet kansainvälisiä osaajia, ovat yleisesti olleet tyytyväisiä työntekijöidensä työmotivaatioon ja osaamiseen. Kuitenkin haasteena on, kuinka sopeuttaa työympäristö monikieliseksi ja kuinka muuttaa aiemmin suomeksi toiminut yrityskulttuuri siten, että se ei aiheuta liikaa ylimääräistä työtä eikä riko nykyistä hyvää työyhteisöä. Suurin este on tietämättömyys siitä, miten kansainvälinen työyhteisö vaikuttaa ja mitä muutoksia se vaatii. Haasteisiin on kuitenkin ratkaisuja, ja ne tulisi viedä käytäntöön sekä kansainvälisille opiskelijoille että työnantajille, jotka tarvitsevat uutta työvoimaa lähivuosina.

6. Lähteet

EIPS-hankkeen 2023–2024 talvella toteuttamat haastattelut: työvoimaan kohdistuvat käytännöt-osion tiivistelmä (EIPS 2024) Saatavilla: https://foresavo.fi/wp-content/uploads/2025/01/EIPS_aineisto_tyovoimaosio-1.pdf

Keskuskauppakamarin osaajakysely (2024) Koonnut Suvi Pulkkinen.

Kuopion työllisyysalueen kysely (2024) 11 kunnan alueen yritykselle. Toteutettu syyskuussa 2024.

MDI (2022): Pohjois-Savon työvoimatarpeen määrällinen ennakkointi – Kärkialojen työvoiman tarjonta ja kysyntä vuosien 2022–2024 aikana Pohjois-Savossa Saatavilla: https://foresavo.fi/wp-content/uploads/2024/08/maarallinen_ennakkointi_loppuraportti.pdf

Pk-yritysbarometri (2023) alueraportti 14.9.2023: https://foresavo.fi/wp-content/uploads/2018/PKbarosyky2023_ALUE_savon_yrittajat.pdf

Pohjois-Savon TKI-investointiselvitys (Kauppakamari 2025). Saatavilla: <https://kuopiochamber.fi/wp-content/uploads/2025/02/TKI-investointiselvitys-raportti-laaja.pdf>

SavoGrow (2025) Raportti ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista ja perehdyttämisestä SavoGrow:n alueella. Koonnut: Anne Aholainen ja Sanna Kauvosaari

Savon yrittäjät (2024) jäsenkysely sen jäsenyrityksille joulukuussa 2024

Ylä-Savon yrityspulssi kysely (2024)

Pohjois-Savon liitto (2021) Maakuntasuunnitelma 2040 ja maakuntaohjelma 2022–2025. Saatavilla: <https://www.pohjois-savo.fi/aluekehitys-ja-ohjelmatyo/maakuntasuunnitelma-ja-ohjelma.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2024). Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2024. Saatavilla: <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-813-4>

Lisätiedot

Joonas Haggren, Männikkömetsä Oy

joonas.haggren@mannikkometsa.fi

040 0746370